

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan System Pengendalian Intern Penggajian terhadap Kinerja Karyawan PT Sriwijaya Artha Boga

Vita Rosita¹, Trisnadi Wijaya²

Jurusan Akuntansi STIE Multi Data Palembang

e-mail: *¹Vitarosita@mhs.mdp.ac.id , ²Trisnadi@stie-mdp.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian dan sistem pengendalian intern penggajian terhadap kinerja karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan/karyawati PT Sriwijaya Artha Boga. Kuesioner disampaikan secara langsung kepada responden dan terdapat 147 kuesioner yang dapat digunakan. Penelitian ini menggunakan model regresi berganda dan menggunakan SPSS 23. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa (1) sistem informasi akuntansi penggajian berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (2) sistem pengendalian intern penggajian berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (3) Sistem informasi akuntansi penggajian dan sistem pengendalian intern penggajian berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Kata Kunci : *sistem informasi akuntansi penggajian, sistem pengendalian intern penggajian, kinerja karyawan.*

Abstract

This study aims to test the effect of payroll accounting information system and payroll internal control system to employees performance. The data used in this study is obtained through questionnaires distributed to employees PT Sriwijaya Artha Boga. Questionnaires were delivered directly to the respondents and there were 147 questionnaires that could be used. This research uses multiple regression models and SPSS 23. The results of this study indicate that (1) Payroll accounting information system affect employee performance; (2) Payroll internal control system affect employee performance; (3) Payroll accounting information system and payroll internal control system affect the performance of employees simultaneously

Keywords : *payroll accounting information system, payroll internal control system, employee performance.*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam melaksanakan kegiatan operasi perusahaan diperlukan adanya manajemen perusahaan yang baik dengan ditunjang oleh personil yang bermutu agar dapat bekerja secara efisien. Hal yang penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah faktor manusia. Setiap badan usaha atau perusahaan selalu membutuhkan faktor tenaga manusia dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan merupakan orang pribadi yang dipekerjakan dalam perusahaan yang melakukan pekerjaan berdasarkan suatu perjanjian kerja baik tertulis maupun tidak tertulis (Setyowati, 2005). Peran serta karyawan dalam melaksanakan tugasnya sangat mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Untuk pencapaian tujuan perusahaan dibutuhkan adanya balas jasa atau bayaran yang sesuai bagi karyawan yang dapat menjadi salah satu usaha untuk memacu kinerja karyawan.

Didalam dunia usaha pembayaran kepada karyawan biasanya dibagi menjadi dua golongan yaitu gaji dan upah. Gaji merupakan suatu penghargaan dari usaha karyawan atau tenaga kerja yang sudah pasti jumlahnya pada setiap waktu yang telah ditentukan, misalnya bulanan. Gaji merupakan biaya tenaga kerja yang merupakan unsur terbesar, diperlukan kecermatan dan ketepatan didalam penetapan, penggolongan, pencatatan serta pembayarannya. Gaji juga merupakan pembayaran atas jasa yang diberikan atau dilakukan oleh manajer. Dalam sistem penggajian pada suatu perusahaan biasanya didasarkan atas jasa yang diberikan oleh setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan. Besarnya gaji yang diperoleh setiap karyawan berbeda - beda tergantung dengan jabatan atau posisi yang mereka tempati pada perusahaan tersebut.

Untuk mengatasi kekeliruan akibat tidak cermat dan tidak tepatnya penetapan, penggolongan, pencatatan serta pembayaran atas gaji perlu diatur tingkatan kerja yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Untuk mengatasi kekeliruan atas ketidakcermatan maka diperlukan suatu alat bantu yang dibutuhkan oleh manajemen dalam pengendalian internal dan sistem informasi akuntansi pada sistem penggajian suatu perusahaan, guna mencapai pelaksanaan manajemen untuk mengatur sistem penggajian pada perusahaan yang baik, pimpinan perusahaan memerlukan sistem pengendalian internal yang menyajikan informasi mengenai lingkungan pengendalian, sistem akuntansi dan prosedur pengendalian, tidak terbatas pada informasi prosedur pengendalian sistem penggajian pada suatu perusahaan saja. Sistem pengendalian internal merupakan suatu peraturan, prosedur, rencana, metode terhadap kinerja manajemen untuk mengatur kegiatan agar terlaksana secara efektif dan efisien.

Sistem adalah suatu jaringan prosedur yang dibuat menurut pola yang terpadu untuk melaksanakan kegiatan perusahaan (Mulyadi, 2001, h.6 dalam Setiawan dan Ngumar, 2013). Dengan adanya sistem penggajian mulai dari perhitungan gaji tersebut dibayarkan secara efisien serta memberikan kemudahan dalam pengendalian berupa pengawasan pelaksanaan penggajian dari tiap-tiap yang terkait. Sistem pengendalian internal merupakan aktifitas sentral dari pemeriksaan intern dengan tujuan utamanya adalah untuk memeriksa ketelitian dari data-data administrasi dalam suatu perusahaan. Sistem pengendalian internal juga digunakan untuk mengawasi atau mengendalikan kinerja manajemen, seperti: struktur organisasi, formulir-formulir prosedur pembukuan, laporan (administrasi), budget, standar pemeriksaan intern dan sebagainya. Selain sistem pengendalian intern, perusahaan juga memerlukan sistem informasi akuntansi dalam mengatur perihal penggajian. Sistem informasi akuntansi penggajian dirancang untuk menangani gaji dan upah karyawan dan pembayarannya pada perusahaan.

Penggajian merupakan salah satu bagian yang diatur dalam sistem pengendalian intern perusahaan. Penggajian juga merupakan salah satu bagian dari kompensasi-kompensasi yang paling besar yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa karyawan atau pegawainya. Dan bagi karyawan atau pegawainya, ini merupakan nilai hak dari prestasi mereka, juga sebagai

motivator dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan jasa, gaji merupakan komponen biaya yang mempunyai dampak besar dalam mempengaruhi laba, sehingga harus terus menerus diawasi pengelolaannya.

Keefektifan dan keefisienan suatu perusahaan, dapat diukur dalam pelaksanaan sistem pengendalian intern salah satunya yaitu terhadap prosedur penggajian. Perusahaan harus dapat membayar gaji para karyawan dengan tepat waktu sehingga kinerja karyawan tidak menurun dan adanya semangat dalam bekerja. Selain itu bagian personalia juga harus teliti dalam menghitung gaji karyawan, supaya tidak terjadi komplain antara karyawan dan staff.

PT Sriwijaya Artha Boga atau yang sering kita kenal dengan nama BRASSERIE merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang *restaurant* dan *bakery*. Berawal dari tahun 2002 hingga saat ini, PT Sriwijaya Artha Boga memiliki total 12 cabang yang tersebar di kota Palembang. Berikut ini Daftar alamat dan jumlah karyawan pada PT Sriwijaya Artha Boga.

Tabel 1.1 Data Alamat Cabang & Jumlah Karyawan Tahun 2017 (Orang)

Keterangan	Jumlah Karyawan
Brasserie <i>Bakery</i> Jalan Dr. M. Isa No 73	12
Brasserie <i>Bakery</i> Jalan Basuki Rahmat No. 53	13
Brasserie <i>Bakery</i> Jalan Talang Betutu KM 5	20
Brasserie <i>Bakery</i> & Resto Jalan Jendral Sudirman No. 149E	20
Brasserie <i>Bakery</i> & Resto Jalan Dr. M. Isa No. 988, Komplek Zuri <i>Express</i>	18
Brasserie <i>Bakery</i> Jalan MP. Mangkunegara, Komplek Musi Palembang Indah	15
Brasserie <i>Bakery</i> Jalan H. M. Ryacudu No. 1346, Plaju	17
Brasserie <i>Bakery</i> Jalan Lingkar No. 281	14
Brasserie <i>Bakery</i> Jalan Diponogoro, Mall Palembang Indah Mall	21
Brasserie <i>Bakery</i> & Resto Jalan R. Sukanto, Mall Palembang Trade Center	22
Brasserie <i>Bakery</i> & Resto Jalan POM IX, Mall Palembang Icon	23
Brasserie <i>Bakery</i> & Resto Jalan Angkatan 45, Mall Palembang Square	21
Kantor Pusat Brasserie Jalan Pagaram kota Palembang	16
Total Karyawan	232

Sumber : PT Sriwijaya Artha Boga, 2018

PT Sriwijaya Artha Boga mengalami kendala dalam penerapan sistem pengendalian intern penggajian dan sistem informasi akuntansi antara lain permasalahan yang dihadapi oleh PT Sriwijaya Artha Boga ialah kurang efisien dalam menangani masalah penggajian hal ini dapat dilihat dari kurang tepatnya dalam perhitungan insentif, perhitungan potongan telat,

perhitungan potongan izin atau mangkir dan perhitungan lembur karyawan pada bulan januari – maret 2018. Dalam bulan januari 2018 PT Sriwijaya Artha Boga mengalami kesalahan dalam perhitungan gaji karyawan sejumlah 38 orang dan besar kesalahan pembayaran gaji sebesar Rp. 6.944.875, bulan febuari kesalahan perhitungan gaji sejumlah 20 orang dan besar kesalahan pembayaran gaji sebesar Rp. 2.000.000 dan bulan maret 2018 kesalahan perhitungan gaji sejumlah 22 orang karyawan dan besar kesalahan pembayaran gaji sebesar Rp. 7.800.000. Jika sistem pengendalian dan sistem informasi akuntansi berjalan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku maka kinerja setiap karyawan akan meningkat.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dibuat oleh Nasir dan Oktari (2014) Pemanfaatan Teknologi Informasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Instansi Pemerintah. Hal ini didasarkan dengan uji statistik regresi berganda dimana diperoleh tingkat signifikansisebesar 0,177 atau 17,7%. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) dinyatakan ditolak. Variabel Pengendalian Intern mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Instansi Pemerintah. Hal ini didasarkan dengan uji statistik regresi berganda dimana diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,008. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) dinyatakan diterima.

Berdasarkan penelitian terdahulu sistem informasi akuntansi penggajian dan sistem pengendalian intern penggajian merupakan suatu hal yang sangat memerlukan penanganan khusus karena perusahaan adalah instansi yang mana juga akan meningkatkan produktifitas faktor - faktor ekonomi para karyawan. Atas dasar uraian di atas, penulis tertarik mengangkat judul pada skripsi ini yaitu

“PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENGGAJIAN DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN PENGGAJIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SRIWIJAYA ARTHA BOGA “

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian dan sistem pengendalian intern penggajian terhadap kinerja karyawan PT Sriwijaya Artha Boga secara parsial ?
2. Bagaimana pengaruh sistem informaasi akuntansi penggajian dan sistem pengendalian intern penggajian terhadap kinerja karyawan PT Sriwijaya Artha Boga secara simultan ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh sistem informasi akuntansipenggajian dan sistem pengendalian intern penggajian terhadap kinerja karyawan PT Sriwijaya Artha Boga secara persial.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh sistem informasi akuntansipenggajian dan sistem pengendalian intern penggajian terhadap kinerja karyawan PT Sriwijaya Artha Boga secara simultan.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Teori Dasar Sistem Informasi

Theory of Reasoned Action (TRA) atau teori tindakan beralasan adalah suatu teori yang berhubungan dengan sikap dan perilaku individu dalam melaksanakan kegiatan. Teori ini pertama kali diperkenalkan oleh Fishbein dan Ajzen (1975). Teori ini menjelaskan bahwa perilaku (*behavior*) dilakukan karena individual mempunyai minat atau keinginan untuk melakukannya (*behavioral intention*) atau dengan kata lain minat perilaku akan menentukan perilakunya. Teori ini menghubungkan antara sikap (*attitude*), kehendak (*intention*) dan perilaku (*behavior*). Kehendak merupakan prediktor terbaik perilaku,

artinya jika ingin mengetahui apa yang akan dilakukan seseorang, cara terbaik adalah mengetahui kehendak orang tersebut. Sheppard et al., (1988) menyatakan bahwa TRA telah digunakan untuk memprediksi suatu perilaku dalam banyak hal.

2.2 Pengertian Sistem

Setiap perusahaan pasti sudah memiliki sebuah mekanisme sistem walaupun sistem tersebut belum sempurna. Sistem itu digunakan oleh perusahaan untuk mengawasi dan mengendalikan internal perusahaan agar perusahaan dapat berjalan sebagaimana sudah direncanakan. Menurut Krismiaji (2015, h.1) menyatakan bahwa secara umum sebuah sistem dapat diartikan sebagai serangkaian komponen yang dikoordinasikan untuk mencapai serangkaian tujuan. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa sistem itu adalah rangkaian antara komponen-komponen yang saling terhubung dan terkontrol dengan baik yang tiap komponen tersebut mempunyai sebuah tujuan yang sama dan harus dicapai melalui kerja sama antar komponen. Berdasarkan definisi di atas maka sistem mempunyai 3 karakteristik yaitu :

1. Komponen, sesuatu yang dapat dilihat, didengar atau dirasakan.
2. Proses, sebuah kegiatan untuk mengontrol dan mengkoordinasikan komponen yang ada didalam sistem tersebut.
3. Tujuan, sebuah sasaran akhir yang harus dicapai dalam sebuah kegiatan koordinasi antar komponen tersebut.

2.3 Pengertian Sistem Informasi

Menurut Krismiaji (2015, h.16) sistem informasi adalah cara – cara yang diorganisasi untuk mengumpulkan, memasukan, dan mengolah serta menyimpan data, dan cara –cara yang diorganisasikan untuk menyimpan, mengelola, mengendalikan dan melaporkan informasi sedemikian rupa sehingga sebuah organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.4 Pengertian Gaji

Gaji adalah pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas-tugas administratif dan pimpinan yang jumlahnya ditetapkan secara bulanan atau tahunan (George, 1983, h.221 dalam Setyowati, 2005). Gaji adalah balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2003, h.327). Uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gaji adalah pembayaran kepada pegawai dalam bentuk uang yang diberikan atas dasar balas jasa yang diberikan secara bulanan atau tahunan.

2.5 Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Krismiaji (2015, h.4) sistem informasi akuntansi adalah sebuah sistem yang memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan, dan mengopeerasikan bisnis. Untuk dapat menghasilkan sebuah informasi yang digunakan oleh pembuat keputusan maka sistem informasi akuntansi mempunyai kewajiban melaksanakan tugas- tugasnya

2.6 Sistem Informasi Akuntansi Penggajian

Sistem akuntansi penggajian adalah fungsi, organisasi formulir, catatan dan laporan tentang penggajian pada karyawan yang dibayar tiap bulan yang dikoordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan (Baridwan, 1990, h.223). Sistem akuntansi penggajian adalah fungsi, dokumen, catatan, dan sistem pengendalian intern yang digunakan untuk kepentingan harga pokok produk dan penyediaan informasi guna pengawasan biaya tenaga kerja (Mulyadi, 2001, h.373). Kesimpulan diatas sistem

akuntansi penggajian adalah fungsi, organisasi formulir, catatan, prosedur dan sistem pengendalian intern yang dikoordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi guna pengawasan biaya tenaga kerja.

2.7 Pengendalian Intern

Menurut Arens dan Lobbecke (1997, h.290 dalam Kencono, 2016) adalah sebagai berikut: *“The system consists of many specific policies and procedures designed to provide management with reasonable assurance”*. Sedangkan menurut IAI (1994, h.319 dalam Kencono, 2016) pengendalian internal adalah sebagai berikut: “Pengendalian internal merupakan satuan usaha yang terdiri dari kebijakan dan prosedur yang diterapkan untuk memberikan keyakinan memadai bahwa tujuan tertentu satuan usaha akan tercapai”. Dari kedua pengertian dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal menekankan tujuan yang hendak dicapai dan bukan pada unsur-unsur yang membentuk sistem tersebut. Dengan demikian pengertian pengendalian internal di atas berlaku baik bagi perusahaan yang mengolah informasinya secara manual, dengan mesin maupun dengan komputer.

2.8 Sistem Pengendalian Intern

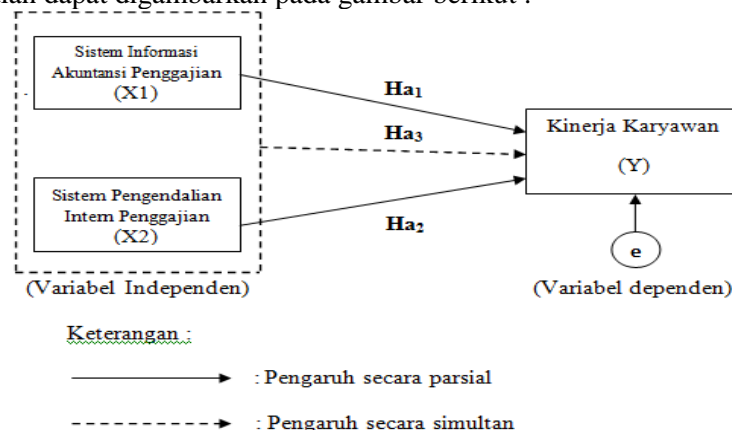
Sistem Pengendalian Intern dirancang untuk dapat menghasilkan informasi yang berkualitas baik, selain prosedur baku yang dimiliki dan ditetapkan telah dilaksanakan sebagaimana mestinya, perusahaan perlu melaksanakan aktivitas pengendalian yaitu otorisasi transaksi, pengamanan terhadap catatan, pemisahan fungsi atau tugas dan penggunaan dokumen dan catatan yang memadai

2.9 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama menurut Veithzal (2005, h.97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

2.10 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu yang sudah diuraikan, maka kerangka penelitian dapat digambarkan pada gambar berikut :



Sumber: Penulis, 2018

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

2.11 Hipotesis

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian secara parsial terhadap Kinerja karyawan

Sistem informasi akuntansi penggajian sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena berhubungan langsung dengan karyawan. Sistem informasi akuntansi penggajian digunakan untuk menangani transaksi pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan. Sistem informasi akuntansi penggajian untuk kebanyakan perusahaan merupakan sistem, prosedur dan catatan-catatan yang memberi kemungkinan untuk menetapkan secara tepat dan teliti berapa pendapatan yang harus diterima oleh tiap karyawan (Hidayat *et al.*, 2013). Melalui penerapan sistem informasi akuntansi penggajian yang tepat, dapat diterapkan sistem, prosedur dan catatan yang tepat untuk menilai gaji yang harus diterima oleh tiap karyawan. Apabila sistem, prosedur, dan catatan penilaian gaji telah sesuai maka karyawan akan merasa puas dan kinerjanya akan menjadi semakin positif. Karena perusahaan telah menghargai kontribusi jasa yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan dengan layak. Dari uraian diatas dan penelitian terdahulu maka dapat diusulkan sebuah hipotesis sebagai berikut :

Ha₁ : Sistem Informasi Akuntansi Penggajian secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Penggajian secara parsial terhadap kinerja karyawan

Sistem pengendalian intern penggajian adalah segala sesuatu meliputi struktur organisasi, semua metode dan alat-alat yang dikoordinasikan yang digunakan dalam perusahaan dengan tujuan menjaga keamanan harta milik perusahaan, memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, mendorong efisiensi, dan membantu mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan. Sistem pengendalian intern penggajian harus melibatkan semua fungsi yang terkait agar dapat memenuhi unsure pengendalian intern (Hidayat *et al.*, 2013). Apabila sistem pengendalian intern penggajian sudah ada pemisahan tugas dan tanggung jawab dalam struktur organisasi, sistem otorisasi dan prosedur pencatatan yang baik serta praktek yang sehat dalam melaksanakan fungsi tiap unit organisasi, maka sistem pengendalian intern penggajian dapat dikatakan telah memadai dan baik. Karena dengan pemisahan tugas dan tanggung jawab maka dapat mengurangi penyelewengan yang akan dilakukan dalam sistem penggajian, sehingga tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian yang terkait dengan sistem pengendalian intern penggajian dapat berjalan dengan baik. Hal ini membuat karyawan memandang perusahaan telah berlaku adil dan menghindari kecurangan yang dapat dilakukan, sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan memiliki kinerja yang semakin baik, karena perusahaan telah mendorong iklim kerja yang baik dan adil. Dari uraian di atas dan penelitian terdahulu maka dapat diusulkan sebuah hipotesis sebagai berikut:

Ha₂ : Sistem Pengendalian Intern Penggajian secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Sistem Pengendalian Intern Penggajian secara simultan terhadap kinerja karyawan

Setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan perusahaan, tujuan perusahaan ini dapat tercapai apabila perusahaan menggunakan sistem manajemen yang baik. Sistem manajemen yang baik ditunjang dengan kinerja karyawan atau karyawan yang bermutu. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam

rangka untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap pembayaran gaji yang diberikan perusahaan untuk karyawan. Sistem informasi akuntansi penggajian yang menangani transaksi pembayaran atas penyerahan gaji pada karyawan dan sistem pengendalian intern penggajian yang meliputi struktur organisasi, memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, mendorong efisiensi, dan membantu mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan sangat diperlukan dalam perusahaan. Apabila kedua faktor tersebut diimplementasikan dengan baik maka karyawan dapat bekerja secara maksimal dan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.

Ha₃ : Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Sistem Pengendalian Intern Penggajian secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2012, h.8) yang menyatakan bahwa penelitian kuantitatif ini dapat didefinisikan sebagai suatu metode penelitian yang dilandasi pada filsafat *positivisme* yang memiliki arti memandang realitas, gejala, atau fenomena yang akan diklasifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala yang bersifat sebab akibat. Filsafat itu juga digunakan juga untuk melakukan penelitian pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dan angka dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. karena fenomena permasalahan sudah ada. Metode ini digunakan untuk menjelaskan secara rinci tentang pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian dan sistem pengendalian penggajian terhadap kinerja karyawan.

3.2 Objek/Subjek Penelitian

Objek penelitian menurut Sugiyono (2012, h.11) merupakan target atau sasaran yang diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi objek adalah perusahaan PT Sriwijaya Artha Boga di kota Palembang. Subjek penelitian adalah orang-orang yang diamati sebagai sasaran penelitian (Moleong, 2010). Pada penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan-karyawan PT Sriwijaya Artha Boga di kota Palembang.

3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012, h.61). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2012 h.62). Metode pengumpulan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel non probabilitas (*non probability sampling methods*) atau setiap anggota pemilihan populasi yang ada tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel, tekniknya menggunakan metode sampel jenuh (total sampel).

3.4 Jenis Data

Jenis data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data subjek berupa opini/pendapat, sikap dan karakteristik dari pengukuran objek yang kemudian dinyatakan dalam bentuk pertanyaan tertulis berupa kuesioner/angket, berfungsi untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam meneliti sumber data primer. Data primer bersumber dari karyawan PT Sriwijaya Artha Boga di kota Palembang. Untuk memperoleh data primer digunakan teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner/ angket.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, kuesioner/angket. Kuesioner/angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2012). Setiap pertanyaan dalam kuesioner yang telah selesai diisi oleh responden akan diukur melalui skala *Ordinal* dengan nilai antara 1 sampai dengan 5.

3.6 Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pengukuran validitas sangat penting untuk dilakukan dalam penilaian kuesioner karena uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Sebuah kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan data yang akan diukur oleh peneliti, dan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur tersebut valid dalam mengukur variabel yang akan diukur.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dengan bentuk pengukuran yang dibuktikan dengan menguji konsistensi dan stabilitas. Arti kata konsistensi yaitu menunjukkan seberapa baik item-item yang mengukur sebuah konsep bersatu menjadi sebuah kumpulan. Suatu pengukuran reliabel jika pengukuran tersebut dapat dipercaya (Jogiyanto, 2010), agar dapat dipercaya maka hasil dari pengukuran harus konsisten. Instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai $\alpha > 0,70$.

c. Metode *Successive Interval* (MSI)

Untuk mengikuti syarat alat analisis regresi yaitu skala interval maka digunakan MSI. MSI adalah metode penskalaan untuk menaikkan skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval (Syarifudin Hidayat, 2005, h.55).

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Asumsi Normalitas

Menguji normalitas suatu data dengan uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S) yang dilakukan dengan membuat hipotesis nol (H_0) untuk data berdistribusi normal dan hipotesis alternatif (H_a) untuk data berdistribusi tidak normal. Dengan uji statistik yaitu dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov Smirnov (Ghozali 2013:164).

b. Uji Asumsi Linearitas

Pengujian ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier, bertujuan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak dan apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaliknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik. Salah satu cara untuk menguji apakah spesifikasi model dalam bentuk linear atau tidak adalah dengan Uji Lagrange Multiplier (Ghozali, 2013, h.169).

c. Uji Asumsi Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengukur seberapa erat hubungan variabel X_1 dan X_2 dengan variabel Y yang ditunjukkan oleh nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflating factor*), dikatakan tidak terjadi problem *multikolinieritas* apabila nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 .

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi dilakukan untuk mengukur semua variabel apakah merupakan persamaan regresi yang baik atau tidak baik untuk digunakan sebagai model regresi, yang ditunjukkan oleh nilai *Durbin-Watson (DW)* dikatakan tidak terjadi masalah Autokorelasi dengan pengambilan keputusan (DW test) sebagai berikut $du < d < 4 - du$ artinya tidak ada autokorelasi, positif atau negatif (Ghozali, 2013, h.111).

e. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013, h.143) uji asumsi heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastisitas ini dilakukan dengan uji *white* yang dilakukan dengan cara meregres nilai residual kuadrat terhadap variabel independen (bebas), variabel independen kuadrat dan perkalian (interaksi) variabel independen (Ghozali, 2013, h.143).

3. Uji Hipotesis

a. Uji F (Secara Simultan)

Uji seluruh koefisien regresi secara serempak/simultan sering disebut dengan uji model. Berdasarkan hipotesis penelitian dengan menggunakan program *SPSS 23.0* yaitu dengan melihat hasil F hitung dan F tabel.

b. Uji t (Secara Parsial)

Uji signifikan terhadap masing-masing koefisien regresi diperlukan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X_i) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hipotesis penelitian dengan menggunakan program *SPSS 23.0* yaitu dengan melihat hasil F hitung dan F tabel beserta nilai Signifikansi kurang dari 0,05.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Sriwijaya Artha Boga atau yang kita sering kenal dengan nama *BRASSERIE* merupakan salah satu perusahaan yang berkembang pesat di kota Palembang, yang hingga saat ini memiliki 12 cabang yang tersebar di kota Palembang. Perusahaan yang berkembang sejak 02 April 2002 ini didirikan oleh Bapak Setiawan beserta keluarga besarnya.

4.2 Hasil Pembahasan

4.2.1 Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan uji kualitas data sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Dalam pengujian ini menggunakan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Pada r tabel dengan uji dua arah, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak (n) = 147 dan besarnya df dapat dihitung berdasarkan ketentuannya yaitu (df) = $n-2$. Sehingga df yang digunakan adalah $147-2=145$, maka didapat r tabelnya sebesar 0,1620. Dari hasil analisis dapat dilihat bahwa nilai *Item Total Correlation* (r hitung) dari masing-masing setiap variabel > dari nilai r tabel yaitu 0,1620. Maka dapat disimpulkan bahwa 16 butir instrumen pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan bisa digunakan dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini untuk mengetahui *reliable* atau tidaknya menggunakan batasan 0,7. Jika nilai *cronbach alpha* > 0,7 variabel dikatakan *reliable*, berdasarkan hasil penelitian nilai *cronbach alpha* pada setiap variabel > 0,7. sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item indikator pertanyaan dalam kuesioner tersebut *reliable*.

4. 2.2 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini penulis menggunakan uji asumsi klasik sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Di peroleh nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 lebih besar (> 0,05) maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,267, *C Square* dihitung dari banyaknya data (n) dikali dengan *R square* maka $147 \times 0,267 = 39,249$, *C Square* dihitung dari banyak data dikurang dengan banyaknya variabel dalam regresi uji *white* yaitu $147 - 6 = 141$. Lihat didalam tabel *chi square* tabel 141 nilainya 169,711 maka dapat disimpulkan *C square* < *C square table* yaitu $39,249 < 169,711$ sehingga data dinyatakan bebas dari masalah heteroskedastisitas

c. Uji Multikolinieritas

Dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* Penerapan SIA (X1) bernilai 0,878, dan Kualitas SIA (X2) bernilai 0,878, yang artinya lebih besar dari 0,10 sebagai syarat bebas dari multikolonieritas. Selanjutnya pada nilai VIF dapat diketahui nilai VIF Penerapan SIA (X1) bernilai 1,139, dan Kualitas SIA (X2) bernilai 1,139, yang artinya nilai VIF setiap variabel lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas pada penelitian ini karena nilai *tolerance* dan VIF yang memenuhi persyaratan bebas multikolinearitas.

d. Uji Linearitas

SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05. Hasil pengujian linieritas data dapat dilihat pada tabel 4.8 dibawah ini :

Tabel 4.1
Hasil Uji Linearitas

Variabel	<i>Sig linearity</i>	Keterangan
Y*X1	0,000	Linier
Y*X2	0,000	Linier

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.1 terlihat bahwa nilai signifikan kurang dari 0,05 maka dari itu kedua variabel bebas dikatakan mempunyai hubungan yang linier terhadap variabel terikat.

e. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini penulis menggunakan uji hipotesis sebagai berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji F

Model	<i>F</i> hitung	<i>Sig</i>
Regression	39,724	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa nilai signifikansi *F* hitung sebesar 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Tabel 4.3
Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Sig.
X 1	2,716	0,007
X2	7,008	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh pada variabel X1 menunjukkan bahwa signifikan $0,007 < 0,05$, disimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi Penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disisi lain, variabel X2 memperoleh hasil bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa Sistem Pengendalian Intern Penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.4
Hasil Uji R

R hitung	<i>R Square</i>	<i>Standard Error of Estimate</i>
0,596	0,356	0,347

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.4 diatas diketahui nilai sebesar 0,356 yang artinya 35,6 persen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yaitu Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Sistem Pengendalian Intern Penggajian sedangkan sisanya yaitu ($100\% - 35,6\% = 64,4\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

4.3 Pembahasan

a. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa sistem informasi akuntansi penggajian yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sriwijaya Artha Boga. Menurut Mulyadi (2002, h.258) menyinggung tentang sistem informasi akuntansi penggajian seperti dibawah ini : Sistem Informasi Akuntansi Penggajian digunakan untuk melaksanakan perhitungan, pembayaran dan pencatatan gaji bagi karyawan yang dibayar berdasarkan hari, jam dan jumlah satuan pokok yang dihasilkan. Sedangkan menurut Hartono (2013, h.137) bahwa pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian adalah faktor manusia. Hasil penelitian ini disesuaikan atau konsisten dengan hasil penelitian Budiman & Arza (2013), Anshar (2013) serta Hidayat, et.al (2013). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa sistem informasi akuntansi penggajian berpengaruh sangat besar terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan merasa senang apabila pembayaran gaji tidak mengalami kesalahan dan prosedur pembayaran gaji karyawan menentukan kinerja karyawan saat bekerja. Apabila dalam suatu perusahaan terdapat prosedur pembayaran gaji karyawan yang sulit maka karyawan merasa tidak nyaman atau tidak puas bekerja pada perusahaan tersebut. Dalam penelitian ini pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian diukur dari pembayaran gaji karyawan pada PT Sriwijaya Artha Boga yang kadang tepat waktu dan data yang diolah kurang akurat dan tidak dapat dipercaya sehingga terjadi penurunan kinerja karyawan. PT Sriwijaya Artha Boga sering terjadi kesalahan dalam perhitungan gaji karyawan, hal tersebut dikarenakan banyaknya jumlah karyawan dan kurangnya tenaga kerja yang dapat dipercaya dalam perhitungan gaji karyawan, bagian personalia kurang teliti dalam pengelolaan dan perhitungan gaji dan data yang diambil tidak sesuai dengan data yang diperlukan.

b. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Penggajian terhadap kinerja karyawan

Pada umumnya dalam suatu perusahaan pasti terdapat prosedur penggajian didalamnya. Menurut Septiana (2013, h.3) kemampuan untuk mengelola sistem penggajian pada suatu perusahaan dengan baik merupakan salah satu faktor penentu dalam memotivasi para pegawai untuk bekerja dengan baik dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Dalam penelitian ini pengaruh sistem pengendalian intern penggajian terhadap kinerja karyawan PT Sriwijaya Artha Boga sangat berpengaruh. Hal ini diukur dari hubungan antara atasan dan anggota yang kurangnya komunikasi satu dengan lainnya. Untuk itu dibutuhkan suatu alat bantu yang dapat membantu atasan dalam pengendalian intern penggajian guna mencapai pelaksanaan manajemen sistem penggajian pada perusahaan yang baik. Atasan harus dapat memberikan informasi terkini mengenai kinerja karyawan sehingga tidak terjadi kesalahan dalam pembayaran gaji karyawan. selain itu seorang karyawan juga memerlukan komponen – komponen dalam pengendalian intern penggajian seperti lingkungan pengendalian yang baik. Dengan lingkungan pengendalian intern yang baik akan memberikan kontribusi baik dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini disesuaikan dengan penelitian Kencono (2016) hasil penelitian terhadap efektivitas sistem pengendalian intern penggajian berada pada kategori sedang artinya sistem pengendalian intern penggajian sebagai proses penilaian terhadap serangkaian prosedur dan aktivitas penggajian terkait dengan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan sehingga keyakinan yang memadai telah berjalan cukup efektif.

c. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Sistem Pengendalian Intern Penggajian terhadap kinerja karyawan secara simultan

Sistem informasi akuntansi penggajian dirancang untuk menangani pembayaran gaji karyawan. Penggajian merupakan salah satu bagian dari kompensasi – kompensasi yang paling besar yang diberikan perusahaan sebagai balasan jasa karyawan. Selain sistem informasi akuntansi penggajian perusahaan juga memerlukan sistem pengendalian intern penggajian. Sistem pengendalian intern merupakan aktifitas sentral dari pemeriksaan intern dengan tujuan utamanya adalah untuk memeriksa ketelitian dari data – data administrasi dalam suatu perusahaan. Sistem pengendalian intern juga digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan kinerja manajemen, seperti ; struktur organisasi, formulir – formulir prosedur pembukuan, laporan (administrasi) budget, standar pemeriksaan ontern dan sebagainya. Keefektifan dan keefisienan suatu perusahaan dapat diukur dari pelaksanaan sistem informasi akuntansi penggajian dan sistem pengendalian intern penggajian salah satunya yaitu yang terhadap prosedur penggajian. Dalam penelitian ini pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian dan sistem pengendalian intern penggajian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Sriwijaya Artha Boga hal ini dikarenakan kelemahan atau kekurangan yang terjadi pada PT Sriwijaya Artha Boga, hal tersebut bisa diselesaikan apabila kedua *variabel* dapat bekerja dan berjalan dengan baik. dengan adanya komunikasi yang baik antara atasan dan anggota mengenai kinerja karyawan maka mengurangi kesalahan dalam pembayaran gaji karyawan dan kinerja karyawan tidak mengalami penurunan. Selain itu PT Sriwijaya Artha Boga juga tidak ada penilaian khusus per karyawan sehingga kenaikan gaji karyawan hanya dua tahun sekali.

Hasil penelitian ini disesuaikan dengan penelitian Septiana (2013) perusahaan yang telah menjalani sistem informasi akuntansi penggajian dan sistem pengendalian intern penggajian dengan baik merupakan perusahaan yang prosedur penggajian sudah baik. PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Bulungan menjalankan sistem informasi akuntansi penggajian dan sistem pengendalian intern penggajian dengan baik. pembayaran gaji karyawan tidak pernah terlambat dan pembayaran gaji pada karyawan jarang mengalami kesalahan hal tersebut dikarenakan pemisahan tugas dan tanggung jawab yang telah diatur dengan baik dan apabila terjadi perubahan prosedur penggajian maka disosialisasikan terlebih dahulu.

5. KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menguji adanya pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian dan sistem pengendalian intern penggajian terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sistem informasi akuntansi penggajian dan sistem pengendalian intern penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan simultan. Fenomena yang terjadi yaitu sering terjadi

komplain dalam pembayaran gaji karyawan dan kurangnya pengawasan terhadap tugas dan tanggung jawab karyawan pada PT Sriwijaya Artha Boga.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, penulis menyimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi penggajian dan sistem pengendalian intern penggajian telah berjalan dengan baik dalam meningkatkan kinerja karyawan namun apabila setiap kelemahan atau kekurangan yang terjadi dievaluasi dan ditanggapi dengan baik maka semakin baik lagi sistem informasi akuntansi penggajian dan sistem pengendalian intern penggajian di PT Sriwijaya Artha Boga. Hal ini didasarkan dari hasil pengambilan sampel yang telah diambil dan diolah sebanyak 147 data dan menghasilkan data yang valid, reliabel, normal, linier, bebas multikolinieritas dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

5.2 Saran

Saran yang dapat disampaikan berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut :

1. Senantiasa mengevaluasi dan memperbaharui sistem informasi akuntansi penggajian dan sistem pengendalian intern penggajian agar sistem yang digunakan selalu mengikuti perkembangan dan dapat menjawab kebutuhan setiap karyawan.
2. Pimpinan perlu meningkatkan peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan seperti memberikan pengarahan dan menjelaskan pekerjaan apa yang harus dikerjakan oleh karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.
3. Perusahaan perlu memberikan motivasi yang lebih menjamin kepuasan kerja karyawan seperti menaikkan bonus, tunjangan tidak tetap, tunjangan tetap, dll yang dapat mengalami peningkatan kinerja karyawan dan karyawan akan termotivasi untuk mengerjakan pekerjaannya semaksimal mungkin.
4. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain sebagai tambahan referensi dalam melakukan penelitian. Bagi penelitian selanjutnya disarankan sebaiknya dapat menambah variabel lainnya seperti sistem manajemen, sistem perekonomian, sistem sosialisasi serta tingkat kepuasan terhadap sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian intern penggajian.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshar. 2013. “ Penelitian Sistem Informasi Akuntansi Penggajian terhadap kinerja karyawan Pt Vicktor Jaya. Jakarta
- Baridwan, Zaki. 1990. *Sistem Akuntansi*. Jakarta, BPPK.
- Budiman & Arza, 2013. Pendekatan Technology Acceptance Model dalam Kesuksesan Implementasi Sistem Informasi Manajemen Daerah. Jurnal WRA. Vol 1. Nomor 1
- Fishbein & Ajzen, 1975, *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*, 129 – 385, Addison – Wesley, Reading, MA.
- Ghozali, Imam. 2013. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, (2013). *Metode Penelitian Bisnis (Salah Kaprah dan Pengalaman Pengalaman)* (Vol. 6). Yogyakarta, Indonesia: BPFY-YOGYAKARTA.
- Hidayat, et, al, 2013. *Analisis Penerapan Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan dalam Mendukung Pengendalian Intern (Studi kasus pada PT Cahaya Marta Perkasa)*, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang.
- Jugiyono 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Kencono, 2016. *Pengaruh Sistem Penggajian terhadap Efektivitas Pengendalian Internal Gaji (Studi kasus pada SPPBE PT Puspita Cipta di Kuningan)*, Jurusan Keuangan & Perbankan ,Akademi AAKPI Serang, Banten.
- Krismiaji, 2015. *Sistem Informasi Akuntansi ed.4*, Unit Penerbit, UPP STIM YKPN, Yogyakarta
- Mulyadi, 2002. *Sistem Akuntansi Edisi Tiga*. Jakarta : Salemba Empat
- Moleong, 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nasir dan Oktari (2014). “*Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan (Studi pada satuan kerja perangkat daerah kabupaten kampar).*” *Jurnal Ekonomi Vol 19, No 02 (2014).*
- Septiana, Dwi 2013. *Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Penggajian dan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian terhadap Penggajian PT PLN (Persero)*, Universitas Pamulang, Banten.
- Setiawan dan Ngumar, 2013. *Analisis System Pengendalian Intern atas Penggajian pada PT Sarana Utama di Surabaya*. Jurnal Ilmu dan riset Akuntansi. Vol. 2. No. 13.
- Setyowati, (2005). *Komitmen Organisasi Ditinjau dari Persepsi terhadap program Pelatihan Tenaga Kerja dan Masa kerja. Skripsi (tidak diterbitkan)*. Semarang: Fakultas Psikologi Universitas katolik Soegijapranata.ss

Sheppard, et, al, (1988). *The Theory of Reasoned Action : A Meta – Analysis of Past Research with Recommendations for Modifications and Future Research*. Journal of Consumer Research, Vol 15, No.3, pp 325 – 343

Sugiyono 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.

Syarifudin, 2005. *Metode Penelitian SPSS 23*.Bandung

Veithzal Rivai, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Edisi 1, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta